



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

22 de septiembre de 1997

Re: Consulta Número 14377

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento a la situación particular de un cliente de su oficina de contabilidad, la cual describe usted como sigue:

"La situación es de un patrono que tiene varios empleados en negocio ambulante de cambio de cheques, los cuales trabajan sin supervisión directa entre 12 y 24 horas semanales. Se ha acordado verbalmente con los empleados una paga fija de entre \$140.00 y \$175.00 bruto por semana. Entendemos que éstos están muy satisfechos con su sueldo, en todos los casos sobrepasa el salario mínimo por hora, aunque se pague doble la hora de almuerzo, la cual están autorizados a tomar. No se ha establecido un salario por hora en ninguno de los casos, toda vez que aunque solo trabajen por un día 4 ó 5 horas en la semana, reciben la paga fija acordada.

La consulta es ¿Consideran ustedes como una situación que cumple con las leyes y/o decretos que le puedan aplicar? En la negativa, favor de indicar sus recomendaciones a establecer para estar en ley.

Mucho agradeceré su pronta atención a nuestra consulta para orientar al patrono y pueda establecer una relación obrero-patronal legal y

justa. Favor de enviar, si disponible, copia de las leyes, reglamentos y/o decretos que puedan aplicar."

La información suministrada indica que la empresa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 60, aplicable a la Industria de Banca, Seguros y Finanzas, copia del cual le incluimos como anejo. En respuesta a su consulta, es importante reseñar que el hecho de que no se haya establecido un salario por hora en ninguno de los casos no releva al patrono de su obligación de cumplir con el salario mínimo que dispone el decreto o, conforme a la regla de mayor beneficio, con la Ley de Normas Razonables de Trabajo, presumiendo que aplique el salario mínimo federal. Naturalmente, esto conlleva la obligación patronal de mantener los récords de horas trabajadas que dispone la Sección 5(a)(4) de la Ley núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, la cual requiere textualmente lo siguiente:

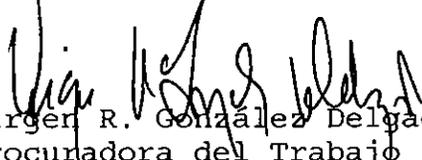
"Llevar constancia, nómina o lista de jornales que muestren los nombres y direcciones de todos los trabajadores o empleados, las horas de labor rendidas por cada uno y los salarios pagados a los mismos, todo ello con los datos adicionales y en la forma que se disponga por las reglas que a tal efecto estableciere la Junta. Estas constancias, nóminas o listas de pagos deberán conservarse por el patrono por un término no menor de tres (3) años o por el plazo mayor que se determine en las reglas de la Junta."

A base de la información suministrada en la consulta, el patrono estaría en cumplimiento con la Ley Núm. 96 si mantiene los citados récords y los salarios devengados rinden, por lo menos, el salario mínimo que dispone la ley para esta actividad.

Esta opinión se basa exclusivamente en los hechos y circunstancias descritos en su consulta, y se emite a base de su representación, expresa o tácita, de que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir cualquier otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su petición, podría requerir una conclusión distinta a la aquí expresada. También está implícita su representación de que esta opinión no se solicita a nombre de una empresa que se encuentre bajo investigación del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto a o

sujeto a los términos de cualquier acuerdo o sentencia que aplique o requiera cumplimiento con las leyes que administra este Departamento.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo

Anejo